

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

du dispositif
**prévention des risques liés à
l'activité physique (prap)**



Sommaire

1.	PREAMBULE / ETUDE D'OPPORTUNITE / CONTEXTE	4
1.1	PREAMBULE.....	4
1.2	ETUDE D'OPPORTUNITE.....	5
1.2.1	Les enjeux humains	5
1.2.2	Les enjeux financiers	6
1.2.3	Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques	6
1.2.4	Un engagement dans une véritable démarche de prévention	7
1.3	CONTEXTE : UNE FORMATION EN CONSTANTE EVOLUTION	8
2.	ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF	9
2.1	LES DIFFERENTS NIVEAUX DE FORMATION.....	9
2.1.1	Le dirigeant d'entreprise, d'établissement et d'organisme de formation.....	9
2.1.2	L'acteur prap 	9
2.1.3	Le formateur prap 	9
2.1.4	Le formateur de formateurs prap 	9
2.2	LES SECTEURS D'ACTIVITE.....	10
2.2.1	Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau (IBC) 	10
2.2.2	Sanitaire et médico-Social (2S) 	10
2.3	SPECIFICITES DES FORMATIONS PRAP DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL INITIAL	10
3.	LES FORMATIONS DU DISPOSITIF.....	11
3.1	LA FORMATION DU DIRIGEANT	11
3.1.1	Le pilotage du projet de prévention	11
3.1.2	Les compétences à développer.....	11
3.1.3	L'organisation pédagogique.....	12
3.2	LA FORMATION-ACTION D'ACTEUR PRAP 	12
3.2.1	Les compétences de l'acteur prap	12
3.2.2	La certification des compétences.....	12
3.2.3	L'organisation pédagogique.....	13
3.2.4	Le matériel pédagogique.....	13
3.3	LA FORMATION DE FORMATEUR PRAP 	14
3.3.1	Les prérequis	14
3.3.2	Les compétences du formateur prap.....	14
3.3.3	La certification des compétences.....	15
3.3.4	L'organisation pédagogique.....	16
3.3.5	Le matériel pédagogique.....	16

3.4	LA FORMATION DE FORMATEUR DE FORMATEURS PRAP		16
3.4.1	Les prérequis		16
3.4.2	La certification des compétences		16
3.4.3	L'organisation pédagogique		17
4.	LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF		18
4.1	LES DIFFERENTS ACTEURS ET LEURS ROLES		18
4.1.1	L'équipe pédagogique nationale (EPN)		18
4.1.2	Les autres acteurs		18
4.2	UN PARTENARIAT MAITRISE		18
4.3	L'OUTIL DE GESTION NATIONAL		19
4.4	LES PROCEDURES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS		20
5.	ANNEXES (REFERENTIELS)		21
5.1	LE DIRIGEANT D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT		21
5.1.1	Le référentiel d'activités prévention		21
5.1.2	Le référentiel de compétences prévention		22
5.2	L'ACTEUR PRAP		22
5.2.1	Le référentiel d'activités		22
5.2.2	Le référentiel de compétences		23
5.2.3	Le référentiel de certification		24
5.3	LE FORMATEUR PRAP		25
5.3.1	Le référentiel d'activités		25
5.3.2	Le référentiel de compétences		26
5.3.3	Le référentiel de certification		29

Au sens du présent document de référence :

- le mot « entreprise » désigne une entité du secteur IBC (Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau)
- le terme « établissement » correspond à une entité du secteur 2S (Sanitaire et médico-Social)

1. Préambule / Etude d'opportunité / Contexte

1.1 Préambule

Le réseau prévention (CNAM¹, CARSAT², CRAM³, CGSS⁴, INRS et EUROGIP⁵) s'est fixé comme objectif de contribuer au développement de la culture prévention en augmentant l'impact des actions de formation, tant au plan quantitatif que qualitatif. **Il s'agit de positionner la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention** dans les entreprises et les établissements de santé et d'aide à la personne. Ainsi, les principes de prévention seraient mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif, des éléments de Santé & Sécurité doivent être introduits dans les référentiels de compétences professionnelles et de formation continue. Cette action vise la même finalité que celle menée en formation initiale.

Il s'agit de faire passer la formation à la prévention, s'exerçant au profit d'une population réduite, à l'ensemble des acteurs et des futurs acteurs des entreprises et des établissements sans y perdre ni ses valeurs ni sa qualité.

Les dispositifs de formation inscrits au Plan National de Formation du réseau prévention répondent à ces quatre orientations et sont une expression concrète de cette évolution de la formation à la prévention vers le plus grand nombre.

L'objectif du présent document de référence est de structurer le dispositif de formation prévention des risques liés à l'activité physique (prap).

Il vise à rappeler les principes de la démarche de prévention des risques professionnels concernés et à définir :

- **les objectifs de formation visés par le réseau prévention,**
- **les formations et les dispositifs de certification mis en œuvre,**
- **le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs au travers du processus d'habilitation des organismes de formation,**
- **l'articulation entre formation initiale et formation continue.**

Il est assorti de plusieurs annexes techniques et pédagogiques (référentiels d'activités, de compétences et de certification).

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention⁶.

Le réseau prévention se réserve le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif.

¹ Caisse Nationale d'Assurance Maladie

² Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

³ Caisse Régionale d'Assurance Maladie

⁴ Caisse Générale de Sécurité Sociale

⁵ Organisme français chargé d'étudier les questions relatives aux accidents du travail/maladies professionnelles au niveau européen

⁶ Edition INRS ED 902

1.2 Etude d'opportunité

La prévention des risques liés à l'activité physique constitue un enjeu majeur de santé au travail.

1.2.1 Les enjeux humains

On peut définir l'activité physique comme l'ensemble des fonctions de relation, assurées par le squelette, le système articulaire, les muscles et le système nerveux, permettant les gestes, les déplacements et le maintien de postures. **Ainsi toute activité de travail comporte une part d'activité physique**, qu'elle soit à dominante dynamique ou statique, en liaison avec les activités mentales et perceptives.

D'après les statistiques nationales⁷ on constate que :

- Les contraintes liées à l'activité physique en milieu de travail sont à l'origine de **plus de 50 % des Accidents du Travail et de près de 85 % des Maladies Professionnelles reconnues**,
- Environ 40 %⁸ des accidents du travail se produisent dans des situations de travail caractérisées par « *Objets en cours de manipulation* » et « *Objets en cours de transport manuel* »,
- Près du tiers des accidents du travail ayant conduit à une incapacité professionnelle permanente est imputable à des situations de manutention manuelle,
- Près de 80 % de l'ensemble des maladies professionnelles reconnues sont imputables au tableau 57 : « *Affections péri-articulaires liées à certains gestes et postures de travail* »,
- Les maladies professionnelles reconnues imputables au tableau 98 « *Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes* », ont connu une croissance importante,
- D'autres maladies professionnelles concernent des activités physiques ; elles sont reconnues au titre du tableau 69 : « *Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes* », du tableau 79 : « *Lésions chroniques du ménisque* » et du tableau 97 : « *Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier* » (affection qui associe des postures contraignantes à un agent physique).

Il faut ajouter que les salariés vieillissants sont particulièrement sensibles à ces risques et que les salariés déjà victimes de ces affections peuvent conserver des séquelles qui retardent ou entravent le retour à leur emploi dès lors que les caractéristiques des postes occupés n'évoluent pas. Les conséquences sur la vie privée de ces handicaps physiques, qu'ils soient temporaires ou permanents, sont humainement et socialement jugées lourdes. Par ailleurs, les possibilités de reclassement, en cas d'incapacité permanente, sont complexes.

⁷ Statistiques de sinistralité nationales de la CNAM

⁸ Sur 67 % des AT ayant entraîné au moins 4 jours d'arrêt pour lesquels le risque manutention manuelle est identifié

1.2.2 Les enjeux financiers

Le coût direct pour les entreprises et les établissements est important en termes de prise en charge des soins, des indemnités journalières, des capitaux versés ou constitués pour assurer des rentes aux salariés auxquels une incapacité professionnelle permanente est attribuée.

Le coût indirect pour la structure est également conséquent. Il est lié aux perturbations de son fonctionnement, de sa performance, à l'affaiblissement de son potentiel humain et aux difficultés qu'elle rencontre à le renouveler.

1.2.3 Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques

La prévention des risques liés à l'activité physique s'impose ; elle doit permettre de dégager des pistes d'amélioration aux situations de travail établies ou à venir nécessitant de la manutention manuelle, des déplacements avec ou sans port de charges, des gestes répétitifs, des postures contraignantes, des efforts importants.

Le Réseau Prévention constitué de la CNAM/DRP⁹, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS, d'EUROGIP et de l'INRS, s'y emploie en s'appuyant sur ses « valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention¹⁰ » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l'évaluation des risques professionnels¹¹ » dans le cadre général des principes de prévention mentionnés à l'article L4121-2 du code du travail.

Ce texte indique que l'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

1. éviter les risques,
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
3. combattre les risques à la source,
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,
8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.

⁹ Direction des Risques Professionnels

¹⁰ Edition INRS ED 902

¹¹ Edition INRS ED 886

L'évaluation des risques professionnels constitue l'étape initiale d'une démarche de prévention. On constate malheureusement que, même si les employeurs tentent de répondre à l'exigence impérative du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), celui-ci n'est pas toujours utilisé comme outil de référence dans leur démarche de prévention. L'ensemble des risques professionnels n'y est pas totalement répertorié. Ce déficit constaté dans la tenue des documents uniques ne signifie pas qu'ils n'ont pas conscience des risques, mais plutôt qu'ils sont en grande difficulté pour les appréhender et en gérer la diminution. L'acquisition de compétences apparaît là encore comme une réponse prioritaire au service d'une démarche de prévention cohérente.

1.2.4 Un engagement dans une véritable démarche de prévention

La prévention des risques professionnels, pour progresser, doit intégrer de manière transversale l'activité professionnelle de l'ensemble des acteurs internes. Elle doit se développer à partir de l'engagement de la direction, impliquer ensuite en premier lieu l'encadrement, s'appuyer sur une ou des personnes ressources et enfin mobiliser l'ensemble des professionnels.

Totalement intégrée à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, **la formation-action** des collaborateurs à la prévention des risques liés à l'activité physique poursuit deux objectifs majeurs :

- Permettre à chacun, et tout au long de sa vie (formation initiale, formation des nouveaux embauchés et formation professionnelle continue), d'acquérir les compétences lui permettant d'être un acteur de la prévention dans son entreprise ou son établissement et par conséquent acteur de sa propre prévention. Le certificat délivré exprime la reconnaissance de nouvelles compétences acquises et démontre le déploiement des bonnes pratiques de prévention jusqu'au poste de travail.
- Permettre à la structure, à travers ce temps de « formation-action » de dégager des pistes d'amélioration aux situations de travail dans les domaines techniques, organisationnels et humains, en vue de réduire les risques de TMS et ceux liés aux manutentions manuelles.

Outre cet engagement, des acteurs externes devront être également sollicités : services de santé au travail, DIRECCTE¹², CARSAT, CRAM, CGSS, organismes de formation, consultants, IPRP¹³, aménageurs et fournisseurs...

La mise en œuvre d'une **démarche de prévention des risques professionnels**, véritable plan d'action interne, constituera la première étape d'une démarche d'amélioration continue.

L'acquisition de compétences prévention par l'ensemble des acteurs, c'est-à-dire l'action de formation, est au cœur de cette démarche.

¹² Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
¹³ Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

1.3 Contexte : une formation en constante évolution

Les premières formations des opérateurs à la manutention manuelle remontent à la fin des années 60, début des années 70 : il s'agissait essentiellement de former les salariés à la « **manutention manuelle** », aux techniques de « **lever - porter** ». Dans les faits, la formation aux techniques gestuelles trouve ses limites : ces « **gestes et postures** » de sécurité ne peuvent être adoptés dans le cas de nombreuses situations de travail.

Au début des années 80, c'est la notion d' « **ergonomie - gestes et postures** » qui est introduite avec l'idée que les « gestes et postures » sont déterminés par la situation de travail et qu'il est primordial d'agir sur elle.

Dans les années 90 se développent des démarches visant à faire des opérateurs à leur poste de travail de véritables acteurs de la prévention, par leur connaissance des risques auxquels ils sont exposés, par leur compréhension des contraintes imposées par l'activité de travail et par leur possibilité concrète de proposer des solutions préservant leur santé et la finalité de leur activité.

L'intitulé « **prévention des risques liés à l'activité physique - prap** » est introduit en 2001 dans le Réseau Prévention. Il ne s'agit pas simplement d'un changement d'appellation. Il est mis en avant que **le personnel, ou futur personnel, est le premier acteur de la prévention de l'entreprise.**

Les fondements de la prap se trouvent notamment dans :

- la réduction, voire la suppression des activités physiques conduisant à des atteintes péri-articulaires de l'ensemble du corps,
- la conception et l'aménagement de situations de travail respectant la santé, le bien-être des opérateurs et l'efficacité,
- une organisation du travail adaptée,
- l'utilisation d'aides aux manutentions.

La formation gestuelle et posturale se place au dernier rang des moyens de prévention.

Ainsi cette évolution couvre à la fois les exigences du **décret n° 92-958** du 3 septembre 1992 qui concerne la manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorsolombaires, mais aussi celles du **décret n° 91-451** du 14 mai 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail devant des équipements comportant des écrans de visualisation (travail statique).

Pour le secteur sanitaire et médico-social, afin de prévenir les TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement, **la recommandation R.471** traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à mobilité réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Elle précise que la démarche d'évaluation des risques liés à la mobilisation des personnes doit être une démarche globale devant intégrer à la fois les objectifs de qualité de prise en charge des personnes, la qualité des soins et la protection de la santé au travail des personnels (physique et mentale).

Enfin, l'évolution de la formation prap s'est traduite depuis plusieurs années par un recentrage sur le risque TMS, s'adaptant ainsi aux priorités actuelles en matière de santé au travail.

2. Organisation générale du dispositif

La formation prap doit permettre de développer, avec tous les partenaires du Réseau Prévention, **l'autonomie de l'entreprise ou de l'établissement en matière de prévention** des risques liés à l'activité physique.

2.1 Les différents niveaux de formation

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent d'apporter les réponses, en termes de compétences et selon la taille de la structure, à tous les acteurs de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement en fonction de leur périmètre d'activités prévention.

2.1.1 Le dirigeant d'entreprise, d'établissement et d'organisme de formation

Des formations à destination des dirigeants d'entreprises, d'établissements et d'organismes de formation sont proposées par des entités habilitées de niveau 2 et par des CARSAT/CRAM/CGSS.

2.1.2 L'acteur prap



Le déploiement de la formation-action d'acteur prap est l'expression concrète et reconnue des bonnes pratiques de prévention, déployées jusqu'au poste de travail et aux personnes.

Elle vise à rendre tout personnel capable de contribuer à la suppression ou à la réduction des risques liés à l'activité physique auxquels il est exposé, en proposant, de manière concertée, des améliorations techniques, organisationnelles et humaines, et en maîtrisant les risques sur lesquels il a la possibilité d'agir.

2.1.3 Le formateur prap



Pour former le personnel à être acteur prap, l'INRS s'appuie sur des formateurs prap certifiés issus des entités partenaires habilitées.

La formation de formateur prap vise à développer les compétences permettant d'animer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, d'informer, de sensibiliser et de former les salariés à la prap.

2.1.4 Le formateur de formateurs prap



Pour former les formateurs prap, l'INRS s'appuie sur des formateurs de formateurs certifiés issus des entités partenaires habilitées.

2.2 Les secteurs d'activité

Pour tenir compte de la spécificité des risques dans les différents secteurs d'activité, deux filières spécialisées de formation sont définies ; elles se distinguent par des variantes dans les contenus de formation tout en ayant des parties similaires et en respectant des objectifs généraux communs.

2.2.1 Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau (IBC)



Il s'agit de tous les secteurs au sein desquels des activités physiques imposent des déplacements, des manipulations d'objets répétitives ou occasionnelles, des manutentions manuelles, ou des secteurs au sein desquels des activités de type administratif impliquent un travail à composante principale statique, engendrant des postures contraignantes (exemple : travail devant écran de visualisation).

2.2.2 Sanitaire et médico-Social (2S)



Il s'agit des activités de soin et d'aide en établissements spécialisés (hôpitaux, cliniques), en maison de retraite, en établissement de moyen et long séjour (EHPAD, MAS...) ou encore à domicile. Les activités physiques, dans ce secteur, consistent notamment à aider des personnes aux capacités physiques souvent défaillantes à se déplacer (personnes malades, handicapées ou âgées), générant efforts et postures contraignantes.

2.3 Spécificités des formations prap dans l'enseignement professionnel initial

Afin de préparer **les futurs salariés** à contribuer à la suppression ou à la réduction des risques liés à l'activité physique dans les situations de travail, la **formation d'acteur prap est préconisée** dans certains référentiels de diplômes professionnels de l'Education Nationale.

Pour déployer cette formation dans le cadre des enseignements scolaires, un dispositif de démultiplication spécifique a été mis en place en partenariat avec les acteurs de l'enseignement professionnel (Académies, lycées professionnels, CFA...). A ce titre, les formateurs et les formateurs de formateurs prap suivent une formation aménagée (compétences, durée) et sont certifiés. La saisie des formations est réalisée au travers de l'outil de gestion OGELI.

Les modalités pédagogiques adaptées à ces publics sont précisées dans un manuel spécifique du formateur prap pour la formation d'acteurs et dans un manuel du formateur de formateurs prap pour la formation de formateurs.

Seuls les formateurs de formateurs titulaires d'un diplôme de soignant ou Professeurs de Lycées Professionnels (PLP) en Sciences Techniques et Médico-Sociales (STMS) pourront prétendre à animer des formations de formateurs prap 2S.

L'acteur prap formé dans le cadre de son parcours scolaire initial détient par équivalence les compétences de l'acteur prap formé dans le cadre de la formation continue. Pour maintenir ses compétences, l'ancien élève ou apprenti devenu salarié devra participer à un MAC organisé par son employeur.

3. Les formations du dispositif

Préalablement à l'organisation des séances de formation-action du personnel et au regard des enjeux et objectifs visés, **il est fondamental que l'entreprise ou l'établissement soit engagé(e) dans une démarche globale de prévention des risques professionnels**. Il est également indispensable que la direction et les principaux acteurs (encadrement, animateur de prévention, service de santé au travail, instances représentatives du personnel, partenaires sociaux ...) soient mobilisés.

Le projet de prévention des risques liés à l'activité physique s'intègre dans cette démarche et repose en priorité sur trois acteurs : **le dirigeant, le formateur prap et l'acteur prap**.

La fonction d'animateur sera tenue par un formateur prap interne ou par un formateur prap externe d'un organisme de formation. Celui-ci devra en amont de la formation **consacrer le temps nécessaire à la préparation de l'action** (analyse de la demande de formation, repérage des situations à risque...).

A ces seules conditions, les acteurs prap pourront, grâce aux compétences acquises en formation, participer à l'atteinte des objectifs du projet de prévention et à la démarche d'amélioration continue.

3.1 La formation du dirigeant

3.1.1 Le pilotage du projet de prévention

Le dirigeant a un rôle de maîtrise d'ouvrage de la prévention, assumé ou délégué à un membre de l'encadrement possédant les compétences, l'autonomie et le pouvoir de décision suffisants.

Dans le cadre du projet de prévention des risques liés à l'activité physique, il définit les objectifs, alloue les ressources nécessaires, s'engage dans la mise en œuvre du plan d'action (élaboré à partir de l'étude des propositions d'amélioration formulées par les participants) et en évalue le résultat. Il s'appuie sur une concertation avec les instances représentatives du personnel.

Le chef d'entreprise, d'établissement ou d'organisme de formation (ou son représentant) qui envisage de former au moins un formateur prap, ou le chef d'entreprise ou d'établissement (ou son représentant) qui souhaite former des acteurs prap en faisant appel à un organisme de formation, doit maîtriser les compétences prévues au paragraphe 5.1.2. Il lui est pour cela recommandé de suivre la formation prévue au paragraphe ci-dessous, idéalement en amont.

3.1.2 Les compétences à développer

Deux domaines de compétences ont été identifiés :

Domaine de compétences 1	Initier et développer un projet de prévention des Risques Professionnels dans son entreprise ou son établissement.
Domaine de compétences 2	Manager la Santé & Sécurité au Travail de son entreprise ou de son établissement.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles auxquelles ont été associés les savoirs (savoirs théoriques, savoir-faire, savoirs procéduraux) nécessaires à leur acquisition (voir annexe : référentiel de compétences).

3.1.3 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de dirigeant	
Durée minimum	La durée minimum est de 1 journée (7 heures en présentiel).
Effectif	Il est conseillé de limiter les groupes à 10 participants.
Dispensateurs de la formation	Entités habilitées de niveau 2 ou CARSAT/CRAM/CGSS.
Mode de validation	Une attestation de formation validant les acquis est remise aux participants.

3.2 La formation-action d'acteur prap



3.2.1 Les compétences de l'acteur prap

Le référentiel de compétences d'acteur prap a pour vocation de permettre aux salariés d'exercer leur métier en toute sécurité.

Trois domaines de compétences ont été définis :

Domaine de compétences 1	Etre capable de se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement.
Domaine de compétences 2	Etre capable d'observer et d'analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
Domaine de compétences 3	Etre capable de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles auxquelles ont été associés les savoirs (savoirs théoriques, savoir-faire, savoirs procéduraux) nécessaires à leur acquisition (voir annexe : référentiel de compétences).

3.2.2 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'épreuve certificative peuvent prétendre à l'obtention du **certificat d'acteur prap** (voir annexe : référentiel de certification).

La validité de ce certificat est fixée à deux ans, et la prolongation de celle-ci est conditionnée par le suivi d'un stage « Maintien et Actualisation des Compétences » (MAC) tous les 24 mois, ainsi qu'à la réussite de l'épreuve certificative.

En cas de changement de poste ou de modification importante de l'environnement de travail, une actualisation de la formation est nécessaire.

3.2.3 L'organisation pédagogique

La formation-action s'inscrit dans un principe d'acquisition de compétences et non uniquement de capitalisation de connaissances.

En ce sens, le stagiaire sera amené à développer ses compétences de façon itérative entre son poste de travail et la formation dispensée. L'efficacité de cette action reposera par conséquent sur une coordination et une gestion rigoureuse de ce parcours qui associe le stagiaire, le responsable de l'entreprise ou de l'établissement et le formateur certifié.

Modalités d'organisation de la formation d'acteur prap (IBC et 2S)	
Durée minimum	IBC : 14 heures en présentiel, réparties si possible sur trois semaines, en tenant compte des contraintes de l'entreprise.
	2S : 21 heures en présentiel, réparties si possible sur trois semaines, en tenant compte des contraintes de l'établissement.
	MAC IBC : 7 heures en présentiel. MAC 2S : 7 heures en présentiel.
Effectif	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
Dispensateurs de la formation	Entités habilitées de niveau 1.
Mode de validation	Un certificat d'acteur prap option IBC ou 2S (modèle national) est délivré par l'intermédiaire du dispensateur de formation.

3.2.4 Le matériel pédagogique

La formation d'acteur prap nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques spécifiques servant aux exercices d'application pratique. La liste ci-dessous constitue le **minimum obligatoire** pour réaliser la formation dans les meilleures conditions. Il est à mettre à disposition par l'organisme de formation et/ou l'entreprise ou l'établissement.

- Matériel IBC :
 - ▶ 1 caisse avec poignées
 - ▶ 1 caisse sans poignées
 - ▶ tout autre objet correspondant à l'activité de l'entreprise et les aides techniques associées

- Matériel 2S :
 - ▶ 1 fauteuil roulant à accoudoirs escamotables pour 4 ou 5 stagiaires
 - ▶ 1 lit médicalisé électrique pour 4 ou 5 stagiaires
 - ▶ des disques de pivotement
 - ▶ des planches de transfert
 - ▶ des draps de glisse
 - ▶ du matériel de verticalisation (verticalisateur, guidon de transfert...)
 - ▶ 1 soulève personne
 - ▶ des vidéos de présentation

Par ailleurs, dans le **cas particulier** d'une formation à destination d'un public travaillant dans le secteur de la Petite Enfance, il est nécessaire d'utiliser le matériel suivant :

- ▶ 2 mannequins nourrissons (moins de 8 mois) lestés
- ▶ 2 mannequins enfants (8 mois et plus) lestés
- ▶ 1 table à langer
- ▶ 1 tapis de jeu
- ▶ 1 transat
- ▶ 1 chaise haute + biberon + assiette et couverts plastique
- ▶ 1 lit parapluie avec hamac et ouverture sur le côté
- ▶ 1 poussette

3.3 La formation de formateur prap

3.3.1 Les prérequis

Préalablement à la formation de formateur prap, le candidat doit :

- disposer de capacités relationnelles, d'animation et d'expression,
- fournir une attestation de réussite du parcours d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « Obtenir des compétences de base en prévention » faite par les services prévention des caisses régionales de Sécurité sociale.

Il est également souhaitable qu'il sache utiliser un logiciel de traitement de texte ainsi qu'un logiciel de présentation.

Il lui est par ailleurs fortement conseillé de participer préalablement à la formation d'acteur prap.

3.3.2 Les compétences du formateur prap

L'exercice de l'activité de formateur prap nécessite la mise en œuvre de trois grands domaines de compétences :

Domaine de compétences 1	Elaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement.
Domaine de compétences 2	Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place
Domaine de compétences 3	Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles auxquelles ont été associés les savoirs (savoirs théoriques, savoir-faire, savoirs procéduraux) nécessaires à leur acquisition (voir annexe : référentiel de compétences).

3.3.3 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves certificatives permettant de valider tous les domaines de compétences peuvent prétendre à l'obtention du **certificat de formateur prap** (voir annexe : référentiel de certification).

En cas de non réussite à une ou plusieurs épreuve(s), il est proposé au candidat une ou des épreuve(s) de rattrapage. L'évaluateur décide si le candidat doit suivre ou non une formation complémentaire avant de se représenter.

Le formateur prap 2S est par équivalence formateur prap IBC.

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations d'acteur prap, le formateur prap (certifié après le 1^{er} janvier 2009 ou ayant suivi la formation avant cette date mais ayant participé ensuite à l'ancienne formation certificative de remise à niveau de 5 jours organisée sous l'égide de l'INRS) doit participer à une formation « Maintien et Actualisation des Compétences » (MAC) dans le délai **maximum** de 36 mois. Il peut également participer à une formation passerelle ou complémentaire valant MAC, ou encore à un MAC de formateur de formateurs s'il est également formateur de formateurs, ou à une formation de formateur de formateurs s'il souhaite le devenir.

Elargissement des compétences de formateur prap :

- Les formateurs IBC certifiés qui désirent étendre leurs interventions dans le secteur **sanitaire et médico-social (2S) doivent** suivre la **formation passerelle** « Élargir ses compétences de formateur prap des secteurs IBC au secteur 2S » d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel). Ils obtiennent ainsi la certification de formateur prap 2S, pour une durée de 36 mois.
- Les formateurs IBC ou 2S certifiés qui désirent étendre leurs interventions dans le domaine des **activités de bureau peuvent** suivre la **formation complémentaire** « Se spécialiser dans l'animation d'une formation-action prap pour les activités de bureau » d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel). Cette formation étant reconnue comme MAC, les participants ayant satisfait aux exigences des épreuves certificatives se voient délivrer par l'Assurance maladie Risques professionnels et l'INRS, un certificat de formateur prap IBC s'ils sont formateurs prap IBC, ou prap 2S s'ils sont formateurs prap 2S (sous réserve dans ce dernier cas que le formateur de formateurs soit 2S).

*Remarque : la formation complémentaire « Élargir ses compétences de formateur prap au secteur de la petite enfance » d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel) que les formateurs IBC ou 2S certifiés désirent étendre leurs interventions dans le domaine de la **petite enfance (PE)** devaient suivre (et qui valait MAC) n'est plus mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2019.*

3.3.4 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur prap (IBC et 2S)	
Durée minimum	IBC : 70 heures en présentiel (3+3+4 jours*) réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures en entreprise. 2S : 84 heures en présentiel (4+4+4 jours*), réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures en établissement.
	<i>*les 3 jours peuvent être échelonnés sur 4 et les 4 jours sur 5 (par exemple du lundi en début d'après-midi au vendredi midi)</i>
	MAC IBC : 21 heures en présentiel. MAC 2S : 21 heures en présentiel.
Effectif	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
Dispensateurs de la formation	INRS et entités habilitées de niveau 2.
Mode de Validation	Un certificat de formateur prap option IBC ou 2S (modèle national) est délivré par l'intermédiaire du dispensateur de formation.

3.3.5 Le matériel pédagogique

La formation de formateur prap nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques servant aux exercices d'application pratique. Le **minimum obligatoire** est le même que pour la formation d'acteur (Cf. 3.2.4). Il est à mettre à disposition par l'organisme de formation et/ou l'entreprise ou l'établissement.

3.4 La formation de formateur de formateurs prap



3.4.1 Les prérequis

Pour pouvoir participer à la formation de formateur de formateurs, le candidat doit notamment être titulaire du certificat de formateur prap, avoir une expérience dans l'animation de la formation d'acteur prap et avoir été sélectionné par l'INRS après envoi d'un dossier de candidature.

Pour le secteur sanitaire et médico-social, le candidat à la formation doit être formateur prap 2S et posséder en plus, en rapport avec la certification visée, un diplôme et/ou une expérience professionnelle significative (au moins 2 ans, datant de moins de 5 ans, hors activité administrative).

3.4.2 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves certificatives permettant de valider tous les domaines de compétences peuvent prétendre à l'obtention du **certificat de formateur de formateurs prap**. Les candidats qui étaient formateurs prap IBC deviennent ainsi formateurs de formateurs prap IBC. Ceux qui étaient formateurs prap 2S deviennent formateurs de formateurs prap 2S, sous réserve qu'ils possèdent les conditions énoncées au paragraphe 3.4.1.

Le formateur de formateurs prap 2S est par équivalence formateur de formateurs prap IBC.

Pour conserver leurs prérogatives à mettre en œuvre des formations de formateur prap, les formateurs de formateurs prap doivent participer à une formation « Maintien et Actualisation des Compétences » (MAC) dans le délai **maximum** de 24 mois, organisée par l'INRS. Ce MAC valide également le MAC de formateur prap IBC s'ils étaient formateurs prap IBC ou 2S s'ils étaient formateurs prap 2S.

Les formateurs de formateurs certifiés qui désirent animer la formation complémentaire « Se spécialiser dans l'animation d'une formation-action prap pour les activités de bureau » d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel) doivent préalablement l'avoir suivie. Cette formation ne permet pas de valider le MAC formateur de formateurs prap.

Les formateurs de formateurs certifiés qui désirent animer la formation passerelle « Élargir ses compétences de formateur prap des secteurs IBC au secteur 2S », d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel) doivent impérativement être formateurs de formateurs prap 2S.

Remarque : la formation complémentaire « Élargir ses compétences de formateur prap au secteur de la petite enfance » d'une durée de 4 jours (28 heures en présentiel) que les formateurs de formateurs IBC ou 2S certifiés devaient suivre afin de pouvoir l'animer n'est plus mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2019.

3.4.3 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur de formateurs prap (IBC et 2S)	
Durée minimum	IBC et 2S : 84 heures en présentiel (4+4+4 jours*), réparties sur trois semaines non consécutives, et 42 heures en entreprise ou en établissement. <i>*les 4 jours peuvent être échelonnés sur 5 (par exemple du lundi en début d'après-midi au vendredi midi)</i>
	MAC IBC et 2S : 21 heures en présentiel.
Effectif	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
Dispensateurs de la formation	INRS uniquement.
Mode de Validation	Un certificat de formateur de formateurs prap option IBC ou 2S (modèle national) est délivré directement par l'INRS.

4. Le déploiement du dispositif

L'organisation de la formation doit garantir le respect des dispositions définies dans le document de référence prap et l'équité entre les différents dispensateurs de la formation prap. Le Réseau Prévention se donne autorité pour contrôler à tout moment et en tout lieu le respect de ces dispositions.

Afin de garantir la qualité de la formation à tous les niveaux de démultiplication de ce dispositif, le réseau prévention s'appuie sur :

- des acteurs bien identifiés,
- un partenariat maîtrisé,
- un système de gestion et d'administration performant.

4.1 Les différents acteurs et leurs rôles

4.1.1 L'équipe pédagogique nationale (EPN)

Elle est pilotée par l'INRS. Ses membres doivent adhérer à une charte de confidentialité. Sa composition et son fonctionnement sont régis par un règlement intérieur :

- elle est force de proposition sur l'évolution du dispositif,
- elle assure la veille technique, pédagogique et réglementaire,
- elle élabore, à la demande de l'institution, des outils pédagogiques et des propositions d'évolution des dispositifs,
- elle participe à l'animation du réseau de formateurs de formateurs,
- elle réalise, à la demande de l'INRS, des missions de conseil et des visites auprès des différents partenaires.

4.1.2 Les autres acteurs

Le rôle des autres acteurs (réseau prévention, Commission Nationale d'Habilitation, CARSAT/CRAM/CGSS, département formation de l'INRS, entités habilitées) est décrit dans le « cahier des charges relatif à l'habilitation à un dispositif de formation à la prévention des risques professionnels - dispositions générales ».

4.2 Un partenariat maîtrisé

Afin de permettre le déploiement maximum de la formation d'acteur prap dans le respect des modalités de mise en œuvre définies, l'INRS propose à des entités partenaires une habilitation leur permettant de dispenser des formations et de délivrer des certificats prap.

Les conditions d'attribution de cette habilitation répondent aux exigences de la formation professionnelle initiale et continue et respectent la plus grande équité possible entre les dispensateurs de formation.

Le règlement d'habilitation et les cahiers des charges relatifs à l'habilitation sont téléchargeables sur le site web de l'INRS.

L'habilitation peut être attribuée :

- aux organismes de formation régionaux
- aux représentations nationales des organismes de formation nationaux, et de fait, à leurs établissements rattachés des régions ou départements,
- aux entreprises et aux établissements désireux de former leur personnel.

Chaque entité peut prétendre à deux niveaux d'habilitation :

- les habilitations portant sur la formation des acteurs prap et leur Maintien et Actualisation des Compétences (Niveau 1),
- les habilitations portant sur la formation des formateurs prap et leur Maintien et Actualisation des Compétences (Niveau 2).

La liste des organismes de formation habilités prap est mise à jour et publiée par l'INRS.

Le Réseau Prévention, par l'intermédiaire de la Commission Nationale d'Habilitation, sur avis des CARSAT/CRAM/CGSS et de l'INRS, est chargé de veiller au respect de ces dispositions et statue sur la reconnaissance, le maintien, la suspension ou la rupture de l'habilitation.

4.3 L'outil de gestion national

Les relations qu'entretient le Réseau Prévention avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national FORPREV.

Cet outil de gestion a pour objectif :

- la simplification des procédures administratives,
- la gestion en temps réel des habilitations et des formations,
- l'élaboration et la gestion des statistiques,
- la mise à disposition aux entités habilitées des informations les concernant à partir des données saisies en matière de prap.

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation prap doivent obligatoirement faire l'objet d'un enregistrement dans l'outil.

Cet enregistrement comporte 2 phases :

- l'ouverture de la session, qui doit être faite au plus tard 15 jours avant le démarrage de la session,
- la clôture de la session, qui est effectuée au plus tard 30 jours après l'évaluation finale, l'enregistrement des résultats et la vérification de la conformité des informations fournies au système de gestion.

FORPREV permet également l'édition des différents certificats qui seront envoyés aux intéressés par le dispensateur de formation.

4.4 Les procédures et documents administratifs

Les procédures ainsi que les documents-types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique de la formation prap et des formateurs prap sont élaborés par l'INRS.

Ils sont de définition nationale, ne peuvent être modifiés que par l'INRS et s'appliquent intégralement aux partenaires.

Les documents administratifs et pédagogiques sont mis à disposition des formateurs et formateurs de formateurs certifiés des entités habilitées via un espace sécurisé externe (« plate-forme collaborative prap et dispositifs sectoriels »).

5. Annexes (référentiels)

5.1 Le dirigeant d'entreprise ou d'établissement

5.1.1 Le référentiel d'activités prévention

- Appellation :
Responsable du projet prévention des Risques Professionnels (RP)
- Champ et nature de son intervention :
Il initie et développe le projet de prévention et manage la santé et la sécurité de son entreprise ou de son établissement.
- Cadre de l'exercice de sa mission :
Il exerce sa mission en tant que responsable de l'entreprise ou de l'établissement.
- Missions :
 - ▶ Initie et développe la démarche de prévention
 - ▶ Est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la prévention
 - ▶ Manage la Santé et la Sécurité au Travail (S&ST)
- Activités régulières :
 - ▶ Intégration de la démarche de prévention des RP et notamment de la prévention des risques liés à l'activité physique et des TMS à la gestion de ses activités
 - ▶ Prise en compte, au regard des différents enjeux, des niveaux de risques et des personnes exposées
 - ▶ Définition, en s'appuyant sur le formateur prap, des moyens organisationnels, matériels et humains pour soutenir le plan d'action interne de prévention des RP et les actions correctives
 - ▶ Mobilisation de l'ensemble du personnel à participer à la démarche de prévention
 - ▶ Participation à l'évolution des compétences et des pratiques de prévention
 - ▶ Gestion des relations institutionnelles relatives à la santé et la sécurité des professionnels : CSE (Comité Social et Economique), CARSAT/CRAM/CGSS, Inspection du travail...
- Activités occasionnelles :
 - ▶ Participation à l'élaboration des plans d'action internes de prévention des risques liés à l'activité physique et aux TMS et du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
 - ▶ Validation du DUER
 - ▶ Prise en charge de la fonction de référent de prévention (en l'absence d'une personne désignée)
 - ▶ Intégration de la prévention aux projets de conception (construction, modification ou extension)

5.1.2 Le référentiel de compétences prévention

- 1. Initier et développer une démarche de prévention des risques dans son entreprise ou son établissement**
 - 1.1.** Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&ST
 - 1.1.1. Repérer les différents enjeux concernant la S&ST
 - 1.1.2. Situer sa structure, au regard des différents enjeux, du niveau de risque professionnel et principalement des TMS, et des personnes exposées
 - 1.1.3. Situer sa structure au regard des statistiques de la sinistralité de sa profession
 - 1.2.** Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de sa structure
 - 1.2.1. Connaître les différentes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques professionnels
 - 1.2.2. Ajuster sa démarche en fonction des actions de prévention déjà engagées
 - 1.2.3. Evaluer les coûts directs et indirects et gérer la prévention dans une logique coût bénéfice
 - 1.3.** Situer sa responsabilité de chef d'entreprise au regard des risques professionnels
 - 1.3.1. Connaître, afin de s'y référer, les règles juridiques et le cadre réglementaire et normatif de sa branche professionnelle
 - 1.3.2. Repérer, le niveau de respect de ses obligations au regard des démarches engagées et des différents documents de l'entreprise ou de l'établissement
- 2. Manager la S&ST de son entreprise ou de son établissement**
 - 2.1.** Mobiliser les différents acteurs internes
 - 2.1.1. Mobiliser l'encadrement sur la démarche de prévention
 - 2.1.2. Associer l'ensemble des salariés et leurs représentants à la démarche d'amélioration continue de la S&ST
 - 2.1.3. Favoriser, au travers du plan de formation, la montée en compétences des professionnels en matière de prévention
 - 2.2.** Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur le formateur prap
 - 2.2.1. Désigner le chargé de projet : formateur prap
 - 2.2.2. Définir et décider des moyens humains et financiers
 - 2.2.3. Choisir et valider les améliorations des conditions de travail proposées
 - 2.2.4. Participer à l'évaluation des améliorations retenues
 - 2.3.** Représenter la structure auprès des acteurs externes de la prévention
 - 2.3.1. Connaître les acteurs externes de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement et leur rôle
 - 2.3.2. Représenter l'entreprise ou l'établissement auprès des différents partenaires institutionnels

5.2 L'acteur prap

5.2.1 Le référentiel d'activités

- Appellation :
Acteur prap (option IBC ou 2S)
- Champ et nature de ses interventions :
Acteur de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement et force de proposition en matière d'évaluation des risques professionnels dans sa structure (en relation avec le Document Unique), il connaît les risques de son métier, observe, décrit, analyse sa situation de travail et propose des améliorations.

- Cadre de l'exercice de sa mission :
L'acteur prap exerce son activité de prévention en tant que salarié d'entreprise ou d'établissement de tous les secteurs professionnels (IBC et 2S).
- Situation fonctionnelle :
Il exerce son action de prévention à travers son activité professionnelle.
- Autonomie, responsabilité :
Il peut être placé, pour son action de prévention, sous la responsabilité du formateur prap ou d'un acteur de la sécurité et de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement.
- Description de son champ d'intervention :
L'acteur prap participe au projet de prévention des risques liés à l'activité physique dans l'entreprise ou l'établissement. Dans ce cadre, il est amené à effectuer les actions suivantes :
 - ▶ A son poste de travail :
 - Analyser sa fiche de poste et ses obligations (techniques et réglementaires)
 - Repérer les différentes phases chronologiques de son activité réelle de travail
 - Analyser son activité physique et en repérer les déterminants
 - Identifier les risques encourus liés à l'activité physique
 - Proposer des améliorations de sa situation de travail
 - Maîtriser les risques qui dépendent de lui
 - ▶ Avec tous les acteurs prap :
 - Echanger pour proposer des améliorations visant la suppression ou la réduction des risques liés à l'activité physique.
 - ▶ Avec le formateur prap et/ou son encadrement de proximité :
 - Signaler les situations à risques

5.2.2 Le référentiel de compétences

1. **Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement**
 - 1.1. **Comprendre l'intérêt de la prévention**
 - 1.1.1. Repérer les différents enjeux pour l'entreprise ou l'établissement
 - 1.1.2. Comprendre l'intérêt de la démarche de prévention
 - 1.1.3. Situer les différents acteurs de la prévention et leurs rôles
 - 1.2. **Connaître les risques de son métier**
 - 1.2.1. Comprendre le mécanisme d'apparition du dommage
 - 1.2.2. Reconnaître les principaux risques de son métier et les effets induits
 - 1.2.3. Repérer, dans son métier, les situations de travail susceptibles de nuire à sa santé

2. **Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.**
 - 2.1. Caractériser les dommages potentiels liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement du corps humain.
 - 2.1.1. Connaitre le fonctionnement du corps humain
 - 2.1.2. Repérer les limites du fonctionnement du corps humain
 - 2.1.3. Identifier et caractériser les différentes atteintes à la santé
 - 2.2. Observer son travail pour identifier ce qui peut nuire à sa santé
 - 2.2.1. Observer et décrire son activité de travail en prenant en compte sa complexité
 - 2.2.2. Identifier et caractériser les risques potentiels liés à l'activité physique
 - 2.2.3. Analyser les différentes causes d'exposition à ces risques potentiels

3. **Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention**
 - 3.1. Proposer des améliorations de sa situation de travail
 - 3.1.1. A partir des causes identifiées au cours de son analyse
 - 3.1.2. En agissant sur l'ensemble des déterminants de sa situation de travail
 - 3.1.3. En prenant en compte les principes généraux de prévention
 - 3.2. Faire remonter l'information aux personnes concernées
 - 3.2.1. Identifier les personnes concernées
 - 3.2.2. Utiliser les modes de communication et de remontée d'information en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement
 - 3.3. Se protéger en respectant les principes de sécurité physique et d'économie d'effort
 - 3.3.1. Connaitre et appliquer les principes de sécurité physique et d'économie d'effort à l'ensemble de ses situations de travail
 - 3.3.2. Connaitre et utiliser les différents équipements mécaniques et aides à la manutention
 - 3.3.3. Maîtriser les principes de mobilisation des personnes (option 2S)

5.2.3 Le référentiel de certification

En vue de l'obtention du certificat d'acteur prap une épreuve certificative est proposée de façon à permettre :

- une évaluation de chaque compétence
- les regroupements en situations d'évaluation qui correspondent au plus proche à des situations réelles de travail.

Les compétences seront évaluées par le formateur prap en respectant les modalités définies, en s'appuyant sur la **grille d'évaluation certificative de l'acteur prap (IBC ou 2S) et en s'aidant du guide de l'épreuve certificative de la formation de l'acteur.**

Lors du MAC, les candidats passent une épreuve certificative du même type que celle de la formation de base.

Ces documents sont à disposition sur un espace sécurisé externe (« plate-forme collaborative réservée aux formateurs prap et à ceux des dispositifs sectoriels »).

Les grilles certificatives seront conservées par l'organisme de formation pendant la durée de la certification et pourront être demandées en cas de contrôle par le réseau prévention.

5.3 Le formateur prap



5.3.1 Le référentiel d'activités

- Appellation :
Formateur prap (IBC ou 2S)

- Champ et nature de ses interventions :
Il participe à la réalisation et à l'animation du projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement. Il assure la formation prap et le maintien des compétences des salariés. Il délivre les certificats prap aux salariés qui ont suivi la formation et validé l'épreuve certificative.

- Cadre de l'exercice de l'activité :
Le formateur prap exerce son activité :
 - ▶ soit en tant que salarié d'un organisme de formation ou en tant que travailleur indépendant
 - ▶ soit en tant que salarié d'une entreprise ou d'un établissement. Dans cette hypothèse, il exerce une fonction de formateur prap interne dont les modalités sont définies par son employeur et qui peut être remplie à temps partiel ou à plein temps.

- Description de l'activité type :
Le formateur prap participe à la réalisation et anime le projet de formation-action prap dans une entreprise ou un établissement. Dans ce cadre, il est amené à :
 - ▶ dans l'entreprise ou l'établissement :
 - proposer la mise en œuvre d'une formation-action prap intégrée à une démarche de prévention
 - animer le projet de formation : sensibiliser les personnels concernés et informer le plus grand nombre
 - rendre compte de l'état d'avancement, évaluer son projet de formation-action et assurer le suivi de la formation
 - former et certifier les personnels à la prap
 - ▶ avec les groupes prap à partir de leurs situations de travail :
 - accompagner les salariés dans :
 - l'observation et la description de leurs situations de travail
 - le repérage des phases de l'activité pouvant poser problème
 - l'identification des déterminants à l'origine des risques liés à l'activité physique
 - l'émergence des besoins visant à supprimer ou à réduire les risques identifiés et à proposer des axes d'amélioration

5.3.2 Le référentiel de compétences

Domaine de compétences 1 Elaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement

- 1. Accompagner l'entreprise ou l'établissement dans sa démarche de prévention et dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action prap**
 - 1.1. Situer l'importance des risques liés à l'activité physique dans la structure
 - 1.1.1. Connaître et utiliser les différents indicateurs à disposition dans l'établissement
 - 1.1.2. Prendre en compte les mesures de prévention existantes
 - 1.1.3. Accompagner la structure dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique
 - 1.2. Identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de la structure
 - 1.2.1. Identifier les enjeux humains
 - 1.2.2. Identifier les enjeux financiers
 - 1.2.3. Identifier les enjeux réglementaires
 - 1.3. Définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre
 - 1.3.1. Situer les enjeux et définir les objectifs stratégiques
 - 1.3.2. Situer les enjeux et définir les objectifs opérationnels
 - 1.3.3. Définir les objectifs de formation-action prap adaptés
- 2. Elaborer un projet de formation-action prap en tenant compte de la spécificité de l'entreprise ou de l'établissement**
 - 2.1. Appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et repérer les principales étapes
 - 2.1.1. Identifier le projet et l'intituler
 - 2.1.2. Exprimer la finalité du projet et le justifier
 - 2.1.3. Décliner les objectifs et préciser les échéances
 - 2.2. Elaborer et formaliser un projet de formation prap et identifier les ressources et les contraintes
 - 2.2.1. Définir les rôles des différents acteurs
 - 2.2.2. Exprimer les moyens existants et nécessaires (humains et matériels) à la réalisation du projet
 - 2.2.3. Etablir un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action
 - 2.2.4. Identifier les freins et prévoir des ajustements
 - 2.2.5. Etablir un plan d'information du projet
 - 2.3. Proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat
 - 2.4. Formaliser et présenter un projet de formation-action prap
- 3. Mobiliser les différents acteurs et assurer la promotion d'une formation-action prap**
 - 3.1. Situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement
 - 3.1.1. Situer les acteurs externes
 - 3.1.2. Situer les acteurs internes
 - 3.2. Mobiliser les différents acteurs
 - 3.2.1. Repérer les différents leviers de mobilisation
 - 3.2.2. Mobiliser les acteurs prévention internes
 - 3.2.3. Mobiliser ou faire mobiliser les acteurs prévention externes
 - 3.3. Animer une réunion d'information et/ou de sensibilisation à la prap.
 - 3.3.1. Utiliser les techniques d'animation d'une réunion
 - 3.3.2. Préparer la réunion en fonction de son auditoire

Domaine de compétences 2

Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place

- 4. Analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration**
 - 4.1. Observer et décrire une situation de travail avec une méthode adaptée
 - 4.1.1. Déterminer les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail
 - 4.1.2. Recueillir de l'information objectivement à partir d'observations et d'entretiens
 - 4.1.3. Décrire la situation observée et les sollicitations physiques, mentales et émotionnelles
 - 4.1.4. Formaliser les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs
 - 4.2. Caractériser une situation de travail dangereuse
 - 4.2.1. Repérer les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain
 - 4.2.2. Repérer les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés
 - 4.2.3. Identifier, caractériser et hiérarchiser les situations de travail dangereuses
 - 4.2.4. Identifier les déterminants de l'activité physique à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire
- 5. Déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés**
 - 5.1. Déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration
 - 5.1.1. A partir des déterminants des risques identifiés
 - 5.1.2. En s'appuyant sur les principes généraux de prévention
 - 5.1.3. En s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité
 - 5.1.4. Appréhender et situer l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutention manuelle
 - 5.2. Choisir et mettre en œuvre un accompagnement à la mobilisation du bénéficiaire (prap 2S)
 - 5.2.1. Evaluer les capacités du bénéficiaire
 - 5.2.2. Identifier le matériel approprié permettant de pallier la ou les capacités abolies
 - 5.2.3. Construire l'accompagnement à la mobilisation avec ou sans aide technique en fonction des capacités du bénéficiaire
 - 5.2.4. Respecter les principes de sécurité physique et d'économie d'effort
 - 5.3. Restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés
 - 5.3.1. Recueillir de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse
 - 5.3.2. Formaliser un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration
 - 5.3.3. Présenter son analyse et justifier ses choix de pistes d'amélioration
- 6. Construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'entreprise ou de l'établissement**
 - 6.1. Hiérarchiser et planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens
 - 6.1.1. Hiérarchiser les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention
 - 6.1.2. Prendre en compte les principales ressources de la structure
 - 6.1.3. Planifier les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux
 - 6.2. Déterminer des critères de résultat et utiliser des outils d'évaluation des actions menées
 - 6.2.1. Déterminer et valider des critères de résultat en fonction des objectifs poursuivis
 - 6.2.2. Utiliser les différents outils d'évaluation et de suivi

Domaine de compétences 3
Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés
à la prévention des risques liés à l'activité physique

7. Concevoir et organiser une formation-action prap.

- 7.1. Construire une réponse pédagogique adaptée
 - 7.1.1. Construire un dispositif qui respecte les exigences du document de référence
 - 7.1.2. Construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de la structure
 - 7.1.3. Organiser un dispositif de formation en tenant compte de la spécificité du public à former et en s'appuyant sur les différents modes pédagogiques
- 7.2. Organiser un déroulé pédagogique qui tient compte du référentiel de compétences, des conditions d'apprentissage d'un adulte en formation et du contexte professionnel
 - 7.2.1. Définir des objectifs pédagogiques dans le respect du référentiel de compétences
 - 7.2.2. Définir les situations pédagogiques nécessaires à l'atteinte des objectifs
 - 7.2.3. Construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques
 - 7.2.4. Construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnel et au groupe en formation
 - 7.2.5. Définir et utiliser les indicateurs de réussite
- 7.3. Prévoir et assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation
 - 7.3.1. Prévoir le temps de formation
 - 7.3.2. Préparer la salle de formation
 - 7.3.3. Préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation

8. Animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation

- 8.1. Mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé
 - 8.1.1. Utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation
 - 8.1.2. Utiliser les différents outils pédagogiques choisis
 - 8.1.3. Gérer le temps de formation
- 8.2. S'adapter aux différentes typologies des apprenants
 - 8.2.1. Prendre en compte les motivations des apprenants
 - 8.2.2. Gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates

9. Utiliser différentes méthodes d'évaluation

- 9.1. Utiliser des outils d'évaluation formative
- 9.2. Organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification
- 9.3. Utiliser les outils d'évaluation certificatives prévus
- 9.4. S'auto évaluer

10. Assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action prap

- 10.1. Enregistrer une session de formation sur les outils et/ou systèmes de gestions prévus par le réseau prévention
- 10.2. Assurer le suivi administratif de chaque stagiaire

5.3.3 Le référentiel de certification

En vue de l'obtention du certificat de formateur prap, les épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre :

- une évaluation distincte de chaque domaine de compétences ;
- un regroupement en situations d'évaluation qui correspondent au plus proche à des situations réelles de travail.

Toutes les épreuves certificatives feront l'objet d'un écrit de la part du candidat qui sera remis au formateur de formateurs. Ces documents seront conservés par l'organisme de formation pendant la durée de la certification et pourront être demandés en cas de contrôle par le réseau prévention.

► Formation de formateurs

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
Epreuve du domaine de compétences 1	
Compétences 1, 2 et 3	<p>Réalisation et présentation d'un pré-projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique intégré à la démarche de prévention dont la mise en œuvre est prévue en entreprise ou en établissement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat devra rédiger durant l'intersession, le pré-projet (2 à 3 pages maximum) de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dont il a prévu la mise en œuvre dans une entreprise ou un établissement. • Il devra présenter ce pré-projet en utilisant un support adapté, au retour de l'intersession. Il disposera pour cela de 20 minutes, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.
Epreuve du domaine de compétences 2	
Compétences 4, 5 et 6	<p>Analyse d'une situation de travail, au regard de l'activité physique, dans son entreprise, son établissement ou à domicile, à l'aide de la méthode adaptée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat devra effectuer et rédiger cette analyse d'une situation de travail durant l'intersession. Il devra faire apparaître obligatoirement : <ul style="list-style-type: none"> ✓ la description de la situation de travail validée par l'opérateur ✓ l'analyse de la situation de travail faisant apparaître les dangers, dommages potentiels et risques caractérisés en lien avec les déterminants ✓ la synthèse des besoins à satisfaire et pistes d'amélioration hiérarchisées et de leurs critères de résultat. • Il présentera la synthèse de cette analyse, au retour de l'intersession. Il disposera pour cela de 20 minutes maximum, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.
Epreuve du domaine de compétences 3	
Compétences 7, 8, 9 et 10	<p>Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur prap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat disposera de 2 heures pour préparer le déroulé pédagogique, par écrit, d'une séquence de la formation acteur prap et l'animation de celle-ci • Il devra animer une partie de la séquence préparée avec un groupe durant 20 minutes • A l'issue de cette animation, il devra argumenter sa réponse formation et justifier de ses choix pédagogiques lors d'un entretien de 10 minutes.

▶ MAC formateurs prap

Les épreuves certificatives porteront seulement sur les compétences ci-dessous, les autres compétences faisant l'objet d'une évaluation uniquement formative.

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
Epreuve du domaine de compétences 2	
Compétences 4, 5 et 6	Le candidat réalisera par écrit en présentiel une analyse d'une situation de travail à partir d'une étude de cas proposée par le formateur (film, photo, scénario...). Il disposera d'1 heure 30 de préparation. Cette analyse ira jusqu'à la proposition et la hiérarchisation des pistes d'amélioration et sera remise au formateur. L'épreuve fera l'objet d'une correction en plénière.
Epreuve du domaine de compétences 3	
Compétences 7, 8 et 9	Le candidat tirera au sort une séquence de la formation d'acteur prap. Il disposera d'1 heure 30 maximum pour préparer l'animation de cette séquence en s'appuyant sur son déroulé pédagogique, de 15 minutes pour en animer une partie et de 5 minutes pour argumenter ses choix pédagogiques. Le déroulé pédagogique de la séquence sera remis au formateur avant l'animation.

▶ Formation passerelle formateurs IBC vers 2S

Les épreuves certificatives porteront seulement sur les compétences ci-dessous, les autres compétences faisant l'objet d'une évaluation uniquement formative.

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
Epreuve du domaine de compétences 2	
Compétences 4, 5 et 6	Le candidat réalisera par écrit en présentiel une analyse d'une situation de travail à partir d'une étude de cas proposée par le formateur (film, photo, scénario...). Il disposera d'1 heure 30 de préparation. Cette analyse ira jusqu'à la proposition et la hiérarchisation des pistes d'amélioration et sera remise au formateur. L'épreuve fera l'objet d'une correction en plénière.
Compétence 5 (suite)	Le candidat devra réaliser et argumenter un accompagnement d'aide à la mobilisation d'un bénéficiaire adapté à la situation posée par le formateur.

Les compétences seront évaluées par le formateur de formateurs prap en respectant les modalités définies, en s'appuyant sur les **grilles certificatives de la formation concernée**.

Ces grilles sont à disposition sur un espace sécurisé externe (« plate-forme collaborative réservée aux formateurs de formateurs prap et à ceux des dispositifs sectoriels »).